

労働局長企業訪問レポート

クレハ錦建設株式会社

～長時間労働の削減に積極的に取り組む県内企業を訪問～

福島労働局労働基準部監督課

福島労働局では11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、労働局長が長時間労働の削減に積極的に取り組む県内企業を訪問し、企業の取組内容等についてお話を伺いました。
訪問した企業の主な取組事例等を紹介しますので、参考にいただければと思います。

訪問日

令和元年11月14日（木）



クレハ錦建設株式会社

本 社 所 在 地 福島県いわき市錦町綾ノ町16番地

代 表 者 代表取締役社長 木田 淳

従 業 員 数 166名（令和元年11月1日現在）

事 業 内 容 土木工事、建築工事、舗装工事及び
水道施設工事に関する請負施工

土木工事、建築工事に関する調査・設計・監理

電気内線工事、設備工事及び部品加工

不動産取引に関する業務

建設産業廃棄物の収集・運搬

建物のクリーニング事業

建物総合管理事業



取組の背景

深刻化する人手不足の中、今年4月から「働き方改革関連法」による改正労働基準法が施行されました。建設業は5年の猶予期間後、時間外労働の上限規制が適用されます。また、国土交通省からは働き方改革の一環として「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」が示され、週休2日（4週8休）を猶予期間中においても取り組むべき旨が示されています。このような状況にあり、働き方改革を推進すべく、新たな取り組みに着手したところです。

「4週8休」に向けた課題

●工期の問題

公共工事に比べて民間工事の場合、コストやオープン日等の関係から工期が厳しい案件が多いことが現状です。

●職人の単価の問題

専門工事業者の給与体系が日給である点も課題の一つです。稼働日が減れば収入が減ってしまいます。

●代替要員の確保（技術者の確保）

週休2日の実現のためには、代替要員としての技術者の確保も必要です。

なお、これらの課題は、人手不足で採用難の現状を踏まえ、魅力ある企業への個別の努力とともに、働き方改革も踏まえた発注者や業界全体の取り組みも必要だと思います。

4週8休に向けた取組

休日の増加を図るためには、工期やコスト面等、各種課題があります。そこで、まず、「モデル現場」を選定し、「4週5休」から取り組みを始め、最終的な目標である「4週8休」に向けて解決すべき課題の洗い出しを行っています。

モデル現場は、今年7月に着工した関東地方の民間工事1件を選定しました。

<選定のポイント>

- 複数の担当者の配置が可能であること
(土曜の現場の稼働状況を見極めるため、休暇の取得等の交代要員がいる現場を選定。)
 - 現場マネジメントに必要な全ての要素がある比較的大型の現場であること
 - 工期に関して、弊社が施工する民間工事は数か月から1年を少し超えるものが多いことから、今後の水平展開を見据えて工期が1年を少し超える程度の現場としたこと
- ⇒短工期現場に対応するノウハウがあり、課題に対する改善意欲がある職員を配置して実施しています。

洗い出した課題は、後にご紹介する「業務効率化プロジェクト」にて検討します。

検討する際には、現場の効率化だけではなく、事務部門の再評価と効率化も併せて行います。今後、課題の洗い出しと解決に向けたノウハウの蓄積を行い、他の現場にも水平展開していく予定です。

なお、このように、企業や現場個別の問題はこれらの取り組みを通じて解決に向けた検討を始めたところですが、「工期の問題」、「職人単価の問題」、「代替え要因の確保の問題」については業界全体で検討していく必要がある課題だと思います。

労働時間の適正な管理方法について

現在は、勤怠管理を紙ベースで行っています。

建設業は、現場作業所が点在しており、リアルタイムの労働時間管理が難しい状況にあります。

今般の労働基準関係の法改正も踏まえ、客観的に労働時間を把握するためには、クラウドを利用

した勤怠管理システムの導入が有効であると考えられています。2020年上期中に導入すべく検討を進めています。新規の勤怠管理システム導入にはコストがかかりますが、集計等事務部門の労働時間の削減や、より適正な労働時間管理につながる側面もあり、キャッシュアウトだけとは考えていません。

～ 労働時間削減に向けた取組 ～

取組1 業務効率化プロジェクト

労働時間の削減に結び付けるため、生産性や業務効率を向上させるための取り組みの一つとして、業務効率化プロジェクトを実施しています。前例にとらわれず業務内容を見直し、ムダな業務の削減、システム導入による効率化を図り、モデルケースを実践していくことにより意識改革を推進したいと考えています。また、本店の社員のほか支店社員もWEB会議に参加してもらい、幅広く意見を募るとともに、プロジェクト参加の効率化を図っています。

当プロジェクトの検討項目の一例として

- ICT（情報通信技術）を活用した効率化
- 現場における書類作成等の事務作業の本社や支店の事務部門への集約化
- 社内決裁書類の決裁を、紙ベースから電子化する検討
- 保存書類の電子化を推進するためのスキャン業務の検討

などがあります。

今後は、現場における4週8休に向けて、モデル現場で洗い出した課題について改善策の検討等を予定しています。



取組 2 多能工化と組織改革の推進

生産性向上と業務効率化の観点から、間接部門を中心とした組織改革が必要だと考えています。例えば総務と人事、経理と企画など、類似の機能のあるセクションを統合し、互いの業務を遂行できるように多能工化を推進したいと考えています。また、現場で行っている管理業務について、事務機能を集約した部門で一局集中的に行うことができないかといったことも検討しています。現場で行っている管理業務の一部を事務部門で一括集中管理できれば、労働時間の削減にも結び付けることができると考えています。



年次有給休暇と特別休暇の取得促進

建設業の場合、比較的、GW・お盆・年末年始は休暇を取得しやすい状況にあると思います。そこで、お盆休み等の所定休日と連続して、年次有給休暇も併せて取得していただくように説明しております。

その他、リフレッシュ休暇として、永年勤続 20 年で 4 日、30 年で 5 日を年次有給休暇とは別に付与しています。

仕事と生活の調和を考え、有効に取得していただきたいと考えています。

取組 3 人材確保と人材育成

建設業に必要な知識や技術の習得だけではなく、問題解決能力やマネジメント能力の向上につながるような研修や教育を計画しています。

そのような基礎的な教育時間を設けることは難しいのですが、次世代リーダーの育成のためには重要なことですし、生産性向上等の側面から、働き方改革にも通じる取り組みだと考えています。個々のキャリアパスも考慮し、研修等を計画しています。

